



## Aviso Interpretativo y Opinión Formal ("INFO") # 6:

### Resumen: Ausencia Pagada bajo el Acta de [Familias y Lugares de Trabajos Saludables](#) de Colorado ("HFWA" por sus siglas en Inglés)

Los requisitos de HFWA se detallan en [INFO #6B-6C](#); esta INFO brinda una descripción resumida de los puntos clave.

#### (1) LO QUE HFWA REQUIERE

**A. "Ausencia acumulada": una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta 48 por año de beneficios, para una amplia variedad de necesidades:**

1. incapacidad para trabajar debido a – o diagnóstico, cuidado o tratamiento de — cualquier enfermedad, lesión, o condición médica física o mental
2. atención preventiva, incluida la vacunación
3. necesidades debido a violencia domestica, abuso sexual o acoso criminal, o,
4. cuidado a la familia con cualesquiera de estas necesidades

**B. "Ausencia de Emergencia de salud pública" ("PHE" por su siglas en Inglés)": hasta 2 semanas (80 horas si tiempo completo, menos si medio tiempo) para:**

1. necesidad de aislamiento debido a un diagnóstico o síntomas de la enfermedad transmisible de PHE;
2. buscar un diagnóstico, tratamiento o atención de la enfermedad, incluida la atención preventiva como la vacunación;
3. exclusión del trabajo por parte de un funcionario de salud del gobierno, o un empleador, debido a la exposición o a los síntomas de la enfermedad (ya sea que se les haya diagnosticado o no con la enfermedad);
4. incapacidad para trabajar debido a una condición de salud que puede aumentar la susceptibilidad o el riesgo de la enfermedad; o
5. cuidar a un niño u otro miembro de la familia en la categoría (1)-(3), o cuya escuela, proveedor de cuidado infantil u otro proveedor de cuidado no está disponible, está cerrado o brinda instrucción remota debido al PHE.

**C. El derecho es tomar ausencia con sueldo completo, y volver al trabajo, sin consecuencias negativas:**

1. el pago se debe pagar por **todo el tiempo de ausencia**, sin demora adicional, y con la misma tasa de sueldo por el tiempo trabajado;
2. **no computadas contra los empleados** como ausencias que puedan conducir al despido u otra acción negativa; y
3. con **derecho a regresar** al trabajo, sin represalias u otros actos que interfieran con tomar ausencia y el regreso.

**D. Aviso del empleador a los empleados sobre los derechos de HFWA** — un poster en un lugar visible y un aviso por escrito a cada empleado. El poster de [Ausencia pagada y Denunciante de Colorado](#) cumple con ambos requisitos.

#### (2) QUIÉN DEBE PROVEER AUSENCIA DE HFWA

**A. Todos los empleadores deben otorgar ausencia de HFWA a todos los empleados en Colorado** – sin importar el tamaño del empleador, la industria, el sitio de la sede o la exención de otras leyes.[<sup>1</sup>]

**B. El requisito de ausencia de PHE es continúa**, hasta 4 semanas después de que finalicen todos los PHE federales y estatales. A partir de este INFO, **los PHE federales y estatales permanecen vigentes**.

#### (3) POLÍTICAS DEL EMPLEADOR

**A. Una política de tiempo libre o un convenio colectivo** cumple con la HFWA **si otorga todos los mismos derechos** — cubre todas las condiciones de HFWA, con el mismo salario, sin requisitos más estrictos (documentación, notificación, etc.).

**B. Si un empleado tiene ausencia acumulada sin usar** cuando se produce la necesidad de una ausencia de PHE, un empleador puede contar la ausencia acumulada para la cantidad de ausencia de PHE que debe proporcionar. Pero los empleados **pueden usar la ausencia de PHE antes de usar la ausencia acumulada**, si el motivo de la ausencia califica para ausencia acumulada o PHE.

**C. Los empleadores pueden solicitar documentación para la ausencia acumulada**, pero no para la ausencia PHE, y (1) solo para ausencias **de cuatro o más días consecutivos**, y (2) los empleados pueden proporcionar documentación **después de que termine su ausencia**.

**PARA INFORMACIÓN ADICIONAL:** Ver INFO #6B-6C, que responde a la mayoría de las preguntas que ha recibido la División. Si tiene más preguntas, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us).

<sup>1</sup> Los pequeños empleadores estaban exentos de la ausencia acumulada hasta el 1/1/2022, pero ya no lo están. Algunos empleadores han estado exentos de las leyes de ausencia federal (FMLA, o ausencia federal pagada en 2020), pero eso nunca los eximió de la HFWA.

Los INFOS no son ley vinculante, pero sí son las opiniones oficiales aprobadas y notificaciones de la División para los empleadores, empleados, y otras partes interesadas sobre cómo la División aplica las leyes. La División continuará publicando y actualizando INFOS. Para sugerir un tema, envíe un correo electrónico a la División. Para obtener información actualizada y otros materiales, visite la página web arriba. Última Actualización Agosto 2022